

DECIZIE

Pentru aprobarea regulamentului privind formarea profesională a personalului

Profesor Ursuțu Nicoleta, director al Școlii Gimnaziale Nr. 1 Bogdănești, județul Suceava numit prin Decizia nr.1621 din 21.12. 2016, a ISJ Suceava, în temeiul:

- standardul I (managementul) din O.M.F.P. nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern, cuprinzând standardele de management/control intern la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial
- Legea 1/2011-Legea educației Naționale -art. 244
- având în vedere prevederile:
 - Avizul Consiliului Profesorat întrunit în ședința din data de 05.10.2017;
 - Hotărârea Consiliului de Administrație întrunit în ședința din data 05.10.2017;

DECID:

Art. 1. Începând cu data **05.10.2017** intră în vigoare **Regulamentul privind formarea profesională a personalului**, parte integrantă din prezenta decizie.

Art. 2. Regulamentul a fost elaborat cu consultarea organizației sindicale/reprezentanților salariaților.

Art. 3. **Regulamentul privind formarea profesională a personalului** va fi adus la cunoștința personalului pe bază de semnătură și va fi afișat la sediul instituției de învățământ;

Art. 4 Compartimentul secretariat al unității va lua măsuri de afișare a Regulamentului.

Nr. ____ din _____

Director,
Prof. Ursuțu Nicoleta

Regulament privind formarea profesională a personalului**ANALIZA NEVOII DE FORMARE****ARGUMENT DESPRE FORMAREA CONTINUĂ****Precizări conceptuale:**

Conceptul de formare definește o acțiune socială esențială, care integrează, între altele și învățământul, cu cele două componente importante: instrucția și educația.

Formarea continuă este un ansamblu de activități teoretice și practice, parcurse după obținerea calificării și desfășurate în unități și instituții specializate, care angajează participarea educatorilor în vederea amplificării cunoștințelor lor psihopedagogice, metodice și de specialitate necesare pentru activizarea, completarea și lărgirea competențelor profesionale, în raport cu cerințele unui învățământ de calitate.

Formarea continuă este o necesitate cu caracter de permanență pentru toate cadrele didactice, indiferent de domeniul profesional în care lucrează și de nivelul pregătirii lor profesionale.

Perfecționarea pregătirii personalului didactic se realizează prin forme și programe, în raport cu exigențele învățământului, cu evoluția diferitelor discipline de studiu, cicluri de învățământ și profiluri, precum și în funcție de necesitățile și de interesele de perfecționare ale diferitelor categorii de cadre didactice.

Reforma în educație presupune o foarte bună pregătire de specialitate, psihopedagogică și metodică a personalului din învățământ. Practicarea unui învățământ modern cere cadrului didactic dinamism sporit și o adaptare rapidă la noile solicitări pedagogice. Cadrul didactic este dator să-și lărgescă permanent cultura în disciplina pe care o predă și în pedagogie și nu în ultimul rând să-și dezvolte competențele comunicative. O politică educațională bazată pe corespondența dintre perspectivele de formare a personalului didactic și funcționalitatea socială a formării are ca rezultată motivarea și antrenarea cadrelor didactice în toate etapele procesului de reformă.

Evoluția activității de perfecționare a cadrelor didactice are loc pe circuitul metodologic: *formare inițială* – *formare continuă* – *autoformare*.

Sistemele (post)moderne de învățământ accentuează continuitatea celor trei secvențe de instruire permanentă.

Astfel, ca secvență de instruire în acest circuit, formarea continuă este o necesitate cu caracter de permanență pentru toate cadrele didactice, indiferent de ciclul de învățământ la care lucrează (preșcolar, primar, gimnazial, liceal, profesional) sau vechimea în sistem, urmărind:

- să anticipeze schimbările;
- să dezvolte competențele profesionale ale personalului didactic, competențe de ordin declarativ, practic-aplicativ și contextual.

Într-o epocă a noilor tehnologii educaționale, poziția cadrului didactic este una statutară, acesta păstrându-și în continuare rolul și funcțiile de coordonator și catalizator al eforturilor educaționale. Practicarea unui învățământ modern cere cadrului didactic dinamism sporit, o distributivitate extinsă față de problemele școlii și o adaptare rapidă la noile solicitări pedagogice. Cadrul didactic este dator să-și lărgescă permanent cultura în disciplina pe care o predă și în pedagogie și nu în ultimul rând să-și dezvolte competențele comunicative. Fundamentul major pentru o politică educațională bazată pe corespondența dintre perspectivele de formare a personalului didactic și funcționalitatea socială a acestuia o constituie motivarea și antrenarea cadrelor didactice în toate etapele procesului de reformă.

Activitățile de formare continuă își propun să răspundă atât nevoilor personale, celor profesionale ale cadrelor didactice, cât și celor organizaționale; în aceeași măsură, acestea favorizează schimbarea mentalității educatorului, componentă indispensabilă în realizarea reală a reformei învățământului. Transformările, care deja au avut loc în planul reformei, legate de organizarea învățământului (anul școlar organizat pe semestre, formele de evaluare) au fost deja legiferate, conținutul acestuia (curriculum nucleu și curriculum la decizia școlii) oferă posibilitatea manifestării autonomiei dascălului, în alcătuirea schemei orare, dar mai ales în proiectarea, organizarea și desfășurarea propriu-zisă a activităților didactice.

În acest sens activitatea de formare continuă vizează **profesionalizarea carierei didactice** prin stabilirea și urmărirea obiectivelor legate de pregătirea psihopedagogică, metodică și de specialitate (revizuirea metodelor de predare – învățare - evaluare), abilități cu caracter social (cultivarea și dezvoltarea unor aptitudini și atitudini socio-profesionale optime, schimbarea mentalităților, colaborarea cu comunitatea într-o manieră care să conducă la dezvoltarea elevilor, încurajarea autorefecției și dezvoltării profesionale), competențe constructiv-creative, constructiv - acționale .

Reușita reformei în educație presupune o foarte bună pregătire de specialitate, psihopedagogică, metodică și juridică a personalului din învățământ.

REGLEMENTĂRI PRIVIND FORMAREA CONTINUĂ

Potrivit reglementărilor legale în vigoare, cadrele didactice reprezintă grupul cheie în realizarea reformei educaționale, având o dublă calitate, de proprietari și de agenți ai reformei, care le oferă o nouă perspectivă educațională, precum și posibilitatea adoptării unei strategii didactice. Participarea personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic la activitățile de formare profesională continuă este reglementată prin **Legea 1/2011**.

Formarea continuă a cadrelor didactice cuprinde dezvoltarea profesională și evoluția în carieră.

Conform Legii 1 din 5 ianuarie 2011 (Legea 1/2011) a educației naționale Art. 244.

(1) Ministerul Educației Naționale stabilește obiectivele și coordonează formarea continua a personalului didactic la nivel de sistem de învățământ preuniversitar, în conformitate cu strategiile și politicile naționale.

(2) Unitățile și instituțiile de învățământ preuniversitar, pe baza analizei de nevoi, stabilesc obiectivele și formarea continua, inclusiv prin conversie profesională, pentru angajații proprii.

(3) Acreditarea și evaluarea periodică a furnizorilor de formare continua și a programelor de formare oferite de aceștia, metodologia-cadru de organizare și desfășurare a formării continue sunt realizate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, prin direcțiile de specialitate.

(4) Casele corpului didactic sunt centre de resurse și asistența educațională și managerială pentru cadrele didactice și didactice auxiliare și se pot acredita ca furnizori de formare continuă.

Art.1. Regulamentul descrie procesul de identificare a necesităților de instruire, conștientizare a personalului și modalitățile de acces la programele de perfecționare în vederea îmbunătățirii continue a abilităților și pregătirii profesionale a salariaților.

Art.2. În sensul prezentului regulament, termenii utilizați sunt definiți după cum urmează:

- beneficiar de formare - autoritatea care alocă resurse financiare, umane, informaționale și de timp, în scopul achiziționării de servicii de formare profesională a salariaților,
- formare profesională - proces de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale desfășurate de salariați,

- formare specializată - formare profesională destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare exercitării unei funcții de nivel ridicat de complexitate și care necesită abilități și aptitudini specifice, desfășurate într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ extinsă, cu grupuri definite și constituite limitativ, de regulă pe baza de selecție
- grup țintă - beneficiar de formare determinat, ale cărui caracteristici sunt utilizate la definirea și elaborarea conținutului programului de formare,
- perfecționare - formare profesională destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea unor atribuții determinat, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ restrânsă, cu grupuri țintă definite în sens larg, de regulă pe baza de auto-evaluare, evaluare și recunoașterea necesității de formare și tratând o tematică unitară, domeniului de activitate specific,
- persoana resursă - personal din cadrul departamentului ce are ca obiect de activitate tematica abordată în cadrul programului de formare
- program de formare - ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare în baza unui contract încheiat cu unul sau mai mulți beneficiari de formare în vederea furnizării de servicii de formare pentru grupuri țintă,

Art.3. Instruirea și perfecționarea profesională a personalului reprezintă fundamentul obținerii și menținerii sistemului de management al calității. Identificarea necesităților de instruire, formare profesională a personalului se face în urma analizei fișelor de evaluare a personalului de către director sau șeful de compartiment .Analiza cuprinde următoarele aspect:

- necesarul de personal calificat
- deficiențe în ceea ce privește calitatea muncii, semnalate din interior în urma auditului sau din exterior.

Nevoi educaționale identificate

- debutanții și suplitorii își întocmesc cu dificultate planificările anuale, proiectele pe unități de învățare și cele pentru fiecare activitate (posedă informație științifică din diverse surse, dar nu știu să aleagă varianta potrivită)
- unele proiecte didactice cuprind prea multe obiective, sarcini de învățare pentru unitatea de timp alocată (dozarea necorespunzătoare a timpului didactic)

- unele cadre didactice (chiar și cele cu vechime mai mare la catedră) nu lucrează diferențiat, nu cunosc rezultatele cercetărilor privind inteligențele multiple și posibilitățile de aplicare a acestora în activitatea didactică

- în timpul activității se preferă abordarea frontală a colectivului, fiind implicați îndeosebi elevii mai buni;

- există rețineră pentru activitățile pe grupe și pentru exploatarea modalităților de cooperare între elevi, acestea fiind considerate cronofage;

- interacțiunea elev-profesor este insuficient încurajată

- unele cadre didactice dețin puține materiale auxiliare confecționate de ele însele ori prelucrate după diverse studii de specialitate

- utilizarea limitată (mai ales în școlile rurale) a metodelor alternative de evaluare (referate, portofolii, proiecte, lecții-spectacol, excursii, editarea de reviste școlare etc.);

- competențele de autoevaluare ale unor cadre didactice nu se sprijină pe fundamente științifice, sunt aleatorii

- îndeosebi în mediul rural, dar și în unele școli urbane, majoritatea planificărilor, a proiectelor pe unitate de învățare, a fișelor, testelor etc. sunt redactate manual (deși există calculatoare în fiecare unitate școlară, puțini profesori le folosesc);

- utilizarea limitată a mijloacelor moderne de comunicație și de procesare a informației

- relații mai puțin eficiente cu familiile elevilor, dificultăți în realizarea comunicării cu părinții, implicarea lor redusă în exploatarea potențialului elevilor și în realizarea de activități extrașcolare

- colaborare sporadică (mai ales în mediul rural) cu organele locale, instituții, fundații etc.;

- competențe reduse în ceea ce privește realizarea proiectelor de parteneriat;

- necesitatea elaborării unor proiecte educaționale la nivel de catedră sau interdisciplinare

- informații insuficiente privind consilierea elevilor în scopul unei orientări școlare potrivit cu potențialul intelectual și cu aptitudinile fiecăruia

- întocmirea necorespunzătoare a proiectelor de dezvoltare instituțională, implicarea unui număr redus de cadre didactice în elaborarea și derularea lor

Art.4. Formele de realizare a formării profesionale a salariaților sunt:

- programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare, diploma de absolvire,
- programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă,

Art.5. Diagnoza nevoilor de formare se realizează pornind de la:

- Analiza fișei postului educabilului (standarde ocupaționale, atribuții de serviciu)
- Analiza scopurilor organizaționale particularizate la nivelul unităților de învățământ
- Identificarea obiectivelor de dezvoltare personală ale educabilului corelate cu scopurile unității de învățământ
- Identificarea „nevoilor de pregătire profesională” în vederea atingerii obiectivelor personale și a celor de sistem
- Casa Corpului Didactic reprezintă principalul organizator și furnizor de programe de formare continuă a personalului didactic, care inițiază și organizează periodic, programele proprii de formare propuse anual prin Oferta de formare, activități științifice, metodice, educative cu impact pozitiv asupra beneficiarilor;
- Colaborează cu formatori și profesori cu experiență didactică pentru susținerea de stagii de formare, care sunt parteneri ai CCD;
- Oferă consultanță de specialitate, metodică și psihopedagogică personalului didactic/ nedidactic/ didactic auxiliar ;
- Este parteneră Proiecte strategice POSDRU, în proiectul de realizare a Centrelor de Documentare și Informare, asigurând crearea și dezvoltarea rețelei de Centre de Documentare și Informare;
- Existența formatorilor locali în mai multe direcții de formare; construirea pieței locale de ofertă;

Art.6. Participarea la programele de formare profesională a salariaților se finanțează din bugetul unității școlare. Participarea la programele de formare se realizează cu respectarea planului întocmit în cursul lunii ianuarie a fiecărui an, pentru anul curent, plan întocmit în funcție de evaluările performanțelor profesionale individuale a salariaților.

Anexa privind numărul de salariați care pot participa la programele de formare profesională, pe tipuri de programe, finanțate din bugetul școlii se afișează la avizierul instituției și pe site-ul instituției.

Necesarul de formare profesională identificat pe baza evaluării performanțelor profesionale se completează

cu necesarul de formare profesională rezultat din modificările legislative, în domeniile de competență ale salariatului precum și din eventualele modificări substanțiale ale atribuțiilor prevăzute în fișa postului.

Art.7. Personalul didactic titular care din proprie inițiativă solicită să se specializeze/să continue studiile are dreptul la concediu fără plată. Durata totală a acestuia nu poate depăși 3 ani într-un interval de 7 ani. Aprobările în aceste situații sunt de competența unității școlare prin consiliul de administrație, dacă se face dovada activității respective. (art 279 Legea 1/2011)

Art.8 . Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu sunt finanțate din bugetul unității școlare studiile universitare sau studiile de doctorat.

Art.9 **Responsabilul cu formarea continuă din unitățile școlare** va avea următoarele coordonate: informare, organizare/coordonare, consiliere – consultanță, formare, monitorizare, evaluare în ceea ce privește domeniul formării continue a personalului din unitățile școlare din învățământul preuniversitar. Responsabilul cu formarea continuă este persoana care:

- contactează periodic instituțiile care oferă programe/activități de formare continuă la nivel de județ (C.C.D., I.S.J. alți ofertanți acreditați din țară);
- gestionează informațiile din domeniul formării continue;
- propune direcții de acțiune în domeniul dezvoltării profesionale a personalului din unitatea școlară;
- participă la identificarea nevoii de formare a personalului didactic din instituție;
- propune modalități de organizare a activităților de formare continuă la nivelul școlii;
- stimulează și monitorizează activitățile planificate la nivelul ariilor curriculare/catedrelor /comisiilor;
- gestionează informația referitoare la traiectoria formării continue a personalului din unitatea școlară;
- sprijină partenerii implicați în activitatea mentorială pentru asigurarea unei inserții profesionale rapide și eficiente;

Art.10.În relația cu furnizorii de formare unitatea școlară are următoarele drepturi și obligații:

- să solicite și să primească toate documentele care atestă calitatea de furnizor de formare abilitat,
- să solicite și să primească toate documentele care atestă buna desfășurare a programului și atingerea obiectivelor pentru care a fost încheiat contractul,

- să solicite restituirea sumelor plătite pentru participarea la programele de formare profesională dacă salariatul face dovada finalizării acestuia din culpa furnizorului de servicii,
- să pună la dispoziția furnizorilor toate informațiile relevante pentru organizarea și derularea în bune condiții a programelor de formare,
- să asigure participarea salariaților selectați la formare conform planificării,
- să asigure transparența procesului de achiziționare a serviciilor de formare,
- să asigure plata la termenele și condițiile prevăzute în contractul încheiat.

Art.11. În relația cu salariații participanți la programele de formare unitatea are următoarele drepturi și obligații:

- să solicite și să primească toate informațiile necesare analizării necesității și oportunității aprobării, finanțării participării la programele de formare,
- să aprobe sau să refuze justificat participarea la programele de formare și finanțarea cheltuielilor cu participarea,
- să solicite restituirea sumelor cu participarea la programele de formare, dacă salariatul nu face dovada finalizării acestuia din culpa sa,
- să planifice și să asigure participarea la programe de formare profesionale a salariaților în funcție de necesități,
- să asigure formarea salariaților în mod echitabil, prioritar în domeniile de competență materială din fișa postului,
- să aducă la cunoștința salariaților planul anual de formare profesională, modalitățile de acces, criteriile
- să asigure întocmirea, conform legii a tuturor actelor administrative în vederea respectării drepturilor și asumării obligațiilor salariaților în domeniul formării profesionale.

Art.12. Salariații participanți la programele de formare au următoarele obligații specifice:

- să participe la toate activitățile din cadrul programului de formare și la toate formele de evaluare a programului,
- să sesizeze unitatea privind neregulile și abaterile constatate în derularea contractului, în ceea ce privește obligațiile furnizorului de formare,

- să restituie în condițiile legii, sumele cheltuite cu participarea la programele de formare, în situația în care nu-și îndeplinește obligațiile asumate,
- să utilizeze în activitatea curentă cunoștințele dobândite, respectiv competențele obținute și abilitățile dezvoltate, să asigure transferul acestora.

Art. 13. Oferta de formare să răspundă următoarelor deziderate:

Dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice prin:

- actualizarea competențelor de bază, precum și a cunoștințelor didactice și din domeniul disciplinei;
- dobândirea de noi competențe;
- aprofundarea didacticii disciplinelor;
- inițierea în utilizarea de noi metode și materiale.

Ameliorarea calității sistemului de educație, a cursurilor oferite, a culturii organizaționale și a practicii pedagogice a cadrelor didactice prin:

- favorizarea interdisciplinarității și dezvoltarea lucrului în echipă;
- încurajarea inovației;
- formarea pentru managementul școlii și al clasei, precum și pentru rezolvarea de probleme;
- punerea în acțiune a unor priorități pedagogice și educaționale;
- dezvoltarea comportamentelor necesare managementului relațiilor umane.

Cunoașterea mediului social și ambiental (este vorba de ameliorarea interacțiunii dintre lumea educației și ansamblul societății) prin:

- apropierea sistemelor educativ și economic;
- incitarea la studierea factorilor economici și sociali care influențează comportamentul tinerilor;
- adaptarea la schimbarea socială și culturală.

Art. 14. În limita fondurilor alocate în bugetul alocat pentru programele de formare profesională, planul anual de formare profesională poate fi reanalizată și modificat.

La încheierea exercițiului bugetar se întocmește raportul anual privind formarea profesională a salariaților din cadrul unității școlare cu evidențierea următoarelor elemente:

- numărul salariaților care au participat la programe de formare, pe categorii,
- tipurile de programe de formare profesională urmate,

- furnizori de programe de formare profesională contactați și modalitățile de achiziționare a serviciilor,
- propuneri de îmbunătățire a sistemului de formare,

Raportul de formare profesională a salariaților va fi înaintat conducerii unității școlare și prezentat în Consiliul Profesorat.